

JIIA, VOLUME 7 No. 3, AGUSTUS 2019

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN BAGIAN PEMBENIHAN PADA PT PRIMA LARVAE KABUPATEN TANGGAMUS***(Influencing Factors on the Intention Turnover of Hatchery Employees in PT Prima Larvae Tanggamus District)*

Hafia Kamarga, Wuryaningsih Dwi Sayekti, Yuniar Aviati Syarief

Jurusan Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Lampung, Jl. Prof. Dr. Soemantri Bojonegoro No. 1  
Bandar Lampung 35141, Telp. 081383880393, e-mail: hafiakamarga19@gmail.com**ABSTRACT**

*This study aims to determine the level of personality, motivation, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention, in addition to know the relation between individual characteristics with the turnover intention as well as the influence of personality, motivation, job satisfaction, and organizational commitment on the turnover intention of hatchery employees at PT Prima Larvae. The research use census method and the location is chosen purposively in PT Prima Larvae, located in Cukuh Balak Sub District, Tanggamus Regency. Respondents in this study were all hatchery employees at PT Prima Larvae. Data collection was carried out from October to November 2018. The data analysis method used descriptive and verification analysis using multiple regression analysis. The results of this study indicated that the level of motivation and turnover intention in the high category, while the level of job satisfaction in the medium category but tended to be low and the level of personality in the medium category but tended to be high, and the level of organizational commitment in the low category. The individual characteristics (age and tenure) related to employee's intention turnover, but not of the level of education and status marital. In overall, personality, motivation, job satisfaction, and organizational commitment influenced on employee turnover while partially only job satisfaction and organizational commitment.*

*Key words: job satisfaction, organizational commitment, turnover intention*

**PENDAHULUAN**

Perekonomian Indonesia pada tahun 2017 terus membaik, dipengaruhi oleh prospek perekonomian global dan domestik. Hal tersebut ditandai dengan meningkatnya nilai pertumbuhan ekonomi sebesar 5,06 persen yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai sebelumnya sebesar 5,01 persen dan stabilitas ekonomi yang tetap terjaga (Bank Indonesia 2017). Keadaan tersebut mampu memberi peluang ekonomi maupun ancaman bagi organisasi yang bersifat bisnis, dengan terus berupaya agar dapat bertahan dan bersaing di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Tujuan perusahaan pada dasarnya adalah untuk mendapatkan keuntungan maksimal dan pada proses pencapaiannya tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana operasional, teknologi, sarana dan prasarana, namun juga bergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Salah satu perusahaan yang memanfaatkan peluang tersebut dan terus bersaing adalah Perseroan Terbatas (PT) Prima Larvae. PT Prima Larvae merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembenihan udang, berdiri sejak tahun 2005 dan

mulai beroperasi pada tahun 2007, didirikan atas dasar pertimbangan bahwa Indonesia memiliki potensi besar di bidang perikanan terutama komoditas udang. Perusahaan selalu berupaya memberikan jaminan komoditas perikanan khususnya benih udang yang bermutu tinggi dan bebas penyakit ikan karantina dengan menerapkan jaminan mutu perikanan berkualitas melalui sistem cara karantina ikan yang baik (CKIB) sesuai dengan SOP yang ada.

Proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan harus diterapkan dengan manajemen yang baik. Pelaksanaan tugas yang bersifat kompleks, diperlukan tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan keahlian yang diperlukan oleh perusahaan. Karyawan dengan kualitas yang memadai dalam pelaksanaan tugasnya dituntut untuk selalu mengutamakan prinsip efisien dan efektif, sehingga dapat menciptakan kemajuan serta peningkatan produksi pada perusahaan. Produktivitas karyawan pada PT Prima Larvae dapat dilihat dari hasil produksi benur yang dicapai setiap bulannya, dengan target berkisar antara 150 hingga 180 juta ekor per bulan.

Produksi benur pada PT Prima Larvae selama dua tahun mengalami penurunan dari yang seharusnya ditargetkan, sehingga tidak sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dari proses budidaya maupun dari sumber daya manusianya. Beberapa faktor tersebut antara lain teknologi yang digunakan oleh perusahaan, sarana dan prasarana produksi serta sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan (Gomes 2003).

Semangat dan kegairahan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dibutuhkan usaha agar karyawan tetap semangat dan termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengatur sumber daya manusia (SDM) sebaik mungkin guna tercapainya tujuan secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (*turnover intention*).

*Turnover* karyawan dapat berakibat langsung maupun tidak langsung terhadap keberlanjutan kegiatan perusahaan. Tingginya *turnover* di suatu perusahaan merupakan masalah yang akan merugikan materi yang tidak sedikit, selain mengganggu jalannya kegiatan perusahaan. Gejala tingginya *turnover* juga terjadi pada PT Prima Larvae. Sejak tahun 2015 gejala *turnover intention* terus meningkat. Pada tahun 2017 *turnover intention* karyawan justru memiliki angka tertinggi yaitu sebanyak tujuh orang dengan persentase 11,50 persen.

Beberapa faktor penyebab timbulnya keinginan pindah karyawan adalah ketidakpuasan kerja seperti penghasilan rendah, kondisi kerja yang kurang memuaskan, pekerjaan yang tidak sesuai, dan berbagai faktor lainnya (Siagian 2005). Menurut Herzberg dalam Robbins (2003), karyawan yang senang dengan pekerjaannya cenderung menghubungkan ketidakpuasan ini dengan diri mereka sendiri (intrinsik), seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pertumbuhan. Di pihak lain jika karyawan tak terpuaskan, karyawan cenderung mengambil faktor dari luar diri (ekstrinsik), seperti kebijakan dan administrasi perusahaan, gaji, kondisi kerja, dan hubungan antar pribadi (Robbins dan Judge 2007). Karyawan yang sudah tidak lagi termotivasi dalam bekerja, maka akan cenderung mencari pekerjaan di tempat lain yang dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan harapannya. *Turnover intention* (keinginan berpindah)

mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan (Indriantoro dan Suwandi 2002).

Penyebab lain dari adanya keinginan pindah karyawan adalah menurunnya tingkat komitmen organisasional dari karyawan. Pada penelitian Sidharta dan Margaretha (2011) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Menurut Robbins (2003), *turnover* dapat dipengaruhi oleh faktor psikologis. Sebuah bukti mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dan intensi untuk keluar dari perusahaan memiliki hubungan yang kuat terhadap perilaku *turnover*. Pada penelitian Lusiaty dan Apriyanto (2013), *intensi turnover* dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individu, faktor organisasi, dan faktor pekerjaan.

Menurut karyawan yang telah keluar dari perusahaan dan pindah bekerja di perusahaan lain mengharapkan imbalan yang lebih tinggi dan lingkungan kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, karyawan yang keluar bukan disebabkan adanya pelanggaran yang dilakukan dalam perusahaan, melainkan adanya faktor yang tidak sesuai dengan manajemen perusahaan sehingga karyawan tersebut keluar dari pekerjaannya. Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui tingkat motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *turnover intention* karyawan bagian pembenihan pada PT Prima Larvae; mengetahui hubungan karakteristik individu dan *turnover intention* karyawan bagian pembenihan pada PT Prima Larvae; mengetahui pengaruh kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan bagian pembenihan pada PT Prima Larvae.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode sensus di Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus. Lokasi dipilih secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan PT Prima Larvae merupakan salah satu perusahaan agribisnis yang cukup besar dan mengalami masalah penurunan produksi selama dua tahun terakhir serta peningkatan *turnover intention* selama tiga tahun terakhir. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pembenihan dengan kriteria minimal telah bekerja selama satu tahun hingga pada saat dilakukannya penelitian. Pengumpulan data penelitian dilakukan pada bulan Oktober sampai November 2018.

Kuesioner penelitian yang diuji validitas dan reliabilitas adalah kuesioner mengenai tingkat kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *turnover intention*. Menurut Azwar (2012), nilai validitas dikatakan valid, apabila nilai *corrected item total correlation* bernilai di atas 0,20). Uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai *alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60 (Ghozali 2006). Hasil uji reliabilitas kuesioner pada variabel *turnover intention*, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional *cronbach's alpha* bernilai diatas 0,60. Hasil uji validitas variabel *turnover intention* pada tiga dimensi dengan lima indikator dan variabel kepribadian pada lima dimensi dengan 19 indikator memiliki nilai *corrected item-total correlation* di atas 0,20. Hasil uji validitas variabel motivasi pada lima dimensi dengan 12 indikator, variabel kepuasan kerja pada empat dimensi dengan 12 indikator, dan variabel komitmen organisasional pada tiga dimensi dengan 18 indikator memiliki nilai *corrected item-total correlation* di atas 0,20. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan yang diajukan adalah valid dan reliable.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa data primer dan sekunder. Data primer mencakup data kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *turnover intention*. Data primer tersebut diperoleh melalui wawancara dengan menggunakan kuesioner. Data sekunder mencakup data jumlah karyawan, jumlah karyawan yang mengundurkan diri, dan jumlah produksi benur. Data tersebut diperoleh dari laporan tertulis dan pembukuan yang dimiliki perusahaan.

Tujuan pertama yaitu untuk mengetahui tingkat kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *turnover intention* digunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif dilakukan dengan membuat kategorisasi (lima kategori) untuk mengetahui tingkat kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention*. Tujuan kedua menggunakan analisis tabulasi silang, untuk mengetahui hubungan variabel karakteristik individu dengan *turnover intention*. Tujuan ketiga mengenai pengaruh kepribadian, motivasi, kepuasan kerja terhadap *turnover intention* digunakan analisis verifikatif dengan regresi linier berganda. Faktor-faktor lainnya adalah kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Pada data penelitian sebelumnya dilakukan analisis regresi

berganda yang berupa data ordinal diubah menjadi data interval menggunakan metode *successive interval* (MSI). Model persamaan fungsi kepuasan konsumen sebagai berikut :

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+ b_4X_4+e.....(1)$$

Keterangan :

Y = *Turnover intention*

a = Konstanta

$b_1$ - $b_4$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Kepribadian

$X_2$  = Motivasi

$X_3$  = Kepuasan kerja

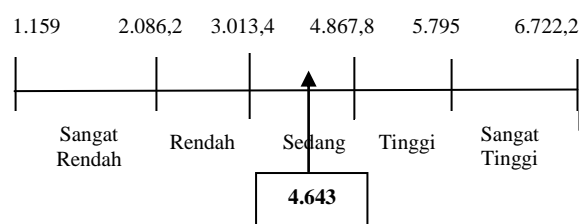
$X_4$  = Komitmen organisasional

e = *Standartd error*

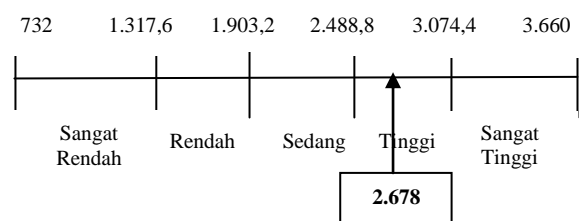
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Variabel

Pada penelitian yang telah dilakukan didapat bahwa jumlah skor yang dicapai variabel kepribadian karyawan sebesar 4.643, skor tersebut termasuk dalam kategori sedang, namun cenderung tinggi yang berarti menunjukkan tingkat kepribadian yang cukup positif. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Soepono dan Srimulyani (2015) yang mendapatkan bahwa variabel kepribadian secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi, perbedaan tersebut dikarenakan penelitian ini dilakukan di sebuah rumah sakit yaitu Santa Clara Madiun. Hasil tersebut juga dipengaruhi oleh profesi responden yaitu sebagai perawat yang dituntut memiliki kepribadian positif.

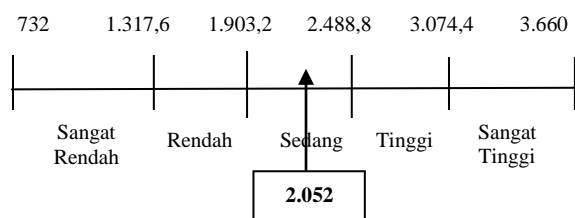


Gambar 1. Garis kategorisasi kepribadian karyawan



Gambar 2. Garis kategorisasi motivasi karyawan

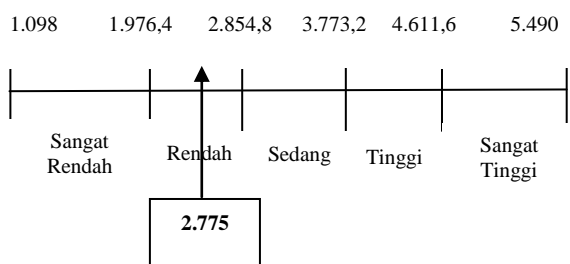
Variabel motivasi termasuk dalam kategori tinggi dengan jumlah skor sebesar 2.678, yang berarti kebutuhan-kebutuhan karyawan telah cukup terpenuhi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ananto, Wahyuda, dan Priartrini (2016) yang dilakukan pada asisten kursus metode kumon di Bali dan Lombok mendapatkan bahwa variabel motivasi secara keseluruhan termasuk tinggi.



Gambar 3. Garis kategorisasi kepuasan kerja karyawan

Tingkat kepuasan kerja karyawan termasuk dalam kategori sedang cenderung rendah dengan jumlah skor sebesar 2.052, yang berarti karyawan tidak cukup puas dengan pekerjaannya di perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lusiaty dan Supriyanto (2013), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan perawat BPSF Kutai Barat termasuk dalam kategori sedang namun cenderung rendah. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya cukup mampu menimbulkan sikap negatif seperti mangkir dari pekerjaannya.

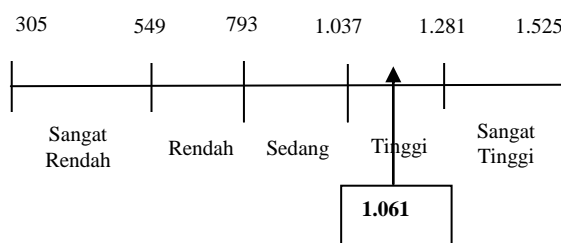
Tingkat komitmen organisasional karyawan berada pada kategori rendah, dengan jumlah skor sebesar 2.775, hal tersebut menunjukkan rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yaqin (2013) yang dilakukan pada KJPP Toha, Okky, Heru dan rekan cabang Surabaya yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasional termasuk dalam kategori rendah.



Gambar 4. Garis kategorisasi komitmen organisasional karyawan

Variabel *turnover intention* berada pada kategori tinggi dengan jumlah skor sebesar 1.061, hal

tersebut menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan cukup tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yuda dan Ardana (2017) pada Hotel *Inn Express* Kutai Bali yang menyatakan bahwa *turnover intention* karyawan berada dalam kategori tinggi.



Gambar 5. Garis kategorisasi *turnover intention* karyawan

Pada beberapa variabel karakteristik individu yang tertera pada Tabel 1 diketahui bahwa karakter usia, dan masa kerja memiliki kecenderungan berhubungan dengan *turnover intention*, sedangkan status perkawinan dan tingkat pendidikan tidak. Hal tersebut karena karyawan bagian pembenihan lebih banyak lulusan SMA/SMK dan banyak yang sudah menikah, sehingga tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Karyawan dengan masa kerja yang sudah cukup lama tidak memiliki keinginan keluar dari perusahaan.

Tabel 1. Hasil analisis tabulasi silang karakteristik individu dengan *turnover intention* karyawan bagian pembenihan pada PT Prima Larvae

Variabel	Turnover Intention		
	11-15 (rendah)	16-19 (sedang)	20-23 (tinggi)
Usia			
18-26	1	14	16
27-35	10	6	4
36-44	5	3	0
45-53	1	1	0
Tingkat Pendidikan			
SMA/SMK	10	22	15
Diploma	0	1	1
Sarjana	5	1	2
Lainnya	2	0	2
Status Perkawinan			
Menikah	16	16	10
Belum menikah	1	8	10
Masa Kerja			
1-4 (baru)	2	6	15
5-8 (sedang)	5	9	5
9-13 (lama)	10	9	1

Masa kerja berhubungan negatif dengan keinginan keluar karyawan (Robbins 2003). Pada PT Prima Larvae karyawan yang sudah tua justru tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Semakin tua pekerja semakin sedikit kesempatan alternatif pekerjaan yang tersedia (Robbins, 2003).

### Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Bagian Pembenihan Pada PT Prima Larvae Kabupaten Tanggamus

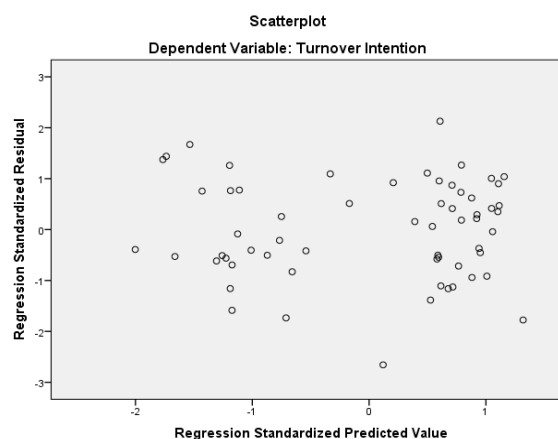
*Turnover intention* mencerminkan keinginan karyawan untuk pindah atau berhenti dari pekerjaannya. *Turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Pengaruh kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* dapat dilihat melalui analisis regresi berganda. Data yang akan dianalisis sebelumnya diubah terlebih dahulu, data penelitian yang sebelumnya berupa data ordinal diubah menjadi data interval menggunakan metode *successive interval* (MSI). Hal ini bertujuan agar data terdistribusi normal ketika diolah menggunakan statistika parametrik.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan terikat. Variabel bebas terdiri dari kepribadian ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ), komitmen organisasional ( $X_4$ ) dan variabel terikatnya adalah *turnover intention* ( $Y$ ). Hasil regresi yang telah didapat dan ditetapkan sebagai model fungsi *turnover intention*, selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji heterokedastisitas dan multikolinieritas. Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antarvariabel bebas. Suatu model regresi terdapat multikolinieritas apabila nilai *Variance Inflation Factor* ( $VIF$ ) > 10 dan nilai *tolerance* tidak lebih kecil dari 0,10 sedangkan jika nilai  $VIF$  < 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka tidak terdapat gejala multikolinieritas (Ghozali 2006).

Tabel 2. Hasil uji multikolinieritas *turnover intention* karyawan

Variabel	VIF
Kepribadian	1,062
Motivasi	1,223
Kepuasan Kerja	3,012
Komitmen Organisasional	3,063

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 2. Hasil uji multikolinieritas diketahui berdasarkan nilai  $VIF$  yang diperoleh. Nilai  $VIF$  hasil analisis regresi menunjukkan nilai  $VIF$  lebih kecil dari 10, sehingga menunjukkan tidak adanya multikolinieritas, hal tersebut berarti bahwa variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak memiliki hubungan linear satu sama lain.



Gambar 6. Uji heterokedastisitas melalui *scatter-plots*

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 6, terlihat bahwa hasil uji heterokedastisitas melalui *scatter-plots* tidak terjadi heterokedastisitas. Titik-titik pada *scatter-plots* yang menyebar secara acak atau tidak membentuk pola tertentu sehingga tidak mengindikasikan terjadinya heterokedastisitas.

Hasil uji regresi berganda yang diperoleh pada model fungsi *turnover intention* karyawan hatchery oleh variabel-variabel bebas yang telah ditentukan dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil analisis regresi berganda *turnover intention* karyawan

Variabel	Koefisien Regresi (B)	T	Probabilitas
Konstanta (C)	24,764	10,504	0,000
Kepribadian	0,010	0,334	0,740
Motivasi	0,037	0,709	0,481
Kepuasan kerja	-0,235***	-3,740	0,000
Komitmen	-0,093**	-2,037	0,046
Organisasional			
F-hitung	21,783***		0,000
R-squared	0,780		
Adjusted R-Squared	0,609		

Keterangan :  
 \*\*\* = Nyata pada taraf kepercayaan 99 persen  
 \*\* = Nyata pada taraf kepercayaan 95 persen

Secara matematis model fungsi *turnover intention* karyawan *hatchery* pada PT Prima Larvae adalah sebagai berikut:

$$Y = 24,764 + 0,01X_1 + 0,037X_2 - 0,235X_3 - 0,093X_4 \dots\dots\dots (2)$$

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai *Adjusted R-Squared* sebesar 0,609. Hal ini berarti setelah disesuaikan sebesar 60,90 persen variasi *turnover intention* karyawan *hatchery* dapat dijelaskan oleh variabel kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang ada dalam model, sedangkan sisanya sebesar 39,10 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

Nilai F hitung dalam penelitian ini sebesar 21,783 dengan nilai probabilitasnya sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh nyata terhadap *turnover intention* karyawan dengan taraf kepercayaan sebesar 95 persen.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kepribadian terhadap *turnover intention* diperoleh t hitung sebesar 0,334 dengan nilai probabilitas 0,740 maka dapat dikatakan kepribadian tidak berpengaruh nyata terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti kepribadian karyawan tidak berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar perusahaan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Yani dan Putri (2017), yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini dikarenakan penelitian ini dilakukan pada PT Pancaran Logistik Indonesia yang bergerak di bidang aktivitas logistik dan berlokasi di daerah perkotaan, sehingga memiliki fasilitas yang lebih memadai, berbeda dengan PT Prima Larvae yang bergerak di bidang produksi dan berlokasi di pedesaan yang terpencil.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh motivasi terhadap *turnover intention* diperoleh t hitung sebesar 0,709 dengan nilai probabilitas 0,481 maka dapat dikatakan motivasi tidak berpengaruh nyata terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Iemalia, Widyaningrum dan Rahmasari (2017), yang menyatakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini karena penelitian dilakukan pada karyawan bagian sales dengan produk yang ditargetkan per individu, sehingga ketika tidak sesuai target akan mengurangi insentif mengakibatkan timbulnya

keinginan untuk keluar. Pada PT Prima Larvae kegiatan produksi dilakukan pada tiap-tiap divisi yang terbentuk dalam satu tim dan produksi juga ditargetkan, namun ketika tidak sesuai target karyawan akan tetap mendapatkan fasilitas yang tersedia dan tidak mengurangi gaji.

Berdasarkan hasil analisis kepuasan kerja terhadap *turnover intention* diperoleh t hitung sebesar 3,740 dengan nilai probabilitas 0,032 maka dapat dikatakan kepuasan kerja berpengaruh nyata terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Nilai koefisien regresi sebesar -0,235 artinya, apabila kepuasan kerja meningkat maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan bagian pembenihan. Robbins (2003) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sutanto dan Gunawan (2013), yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* didapat t hitung sebesar -2,037 dengan nilai probabilitas 0,046 maka dapat dikatakan variabel komitmen organisasional berpengaruh nyata terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien regresi sebesar -0,093 berarti, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap perusahaan, maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan semakin rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sutanto dan Gunawan (2013) yang dilakukan di PT Platinum Keramik Insusri, menyatakan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh nyata terhadap *turnover intention* yaitu tingginya komitmen karyawan menurunkan *turnover intention*.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang ada maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki tingkat motivasi dan tingkat *turnover intention* termasuk dalam kategori tinggi, sedangkan tingkat kepuasan kerja dalam kategori sedang namun cenderung rendah dan tingkat kepribadian sedang cenderung tinggi, serta tingkat komitmen organisasional termasuk dalam kategori rendah. Karakteristik individu yang memiliki kecenderungan berhubungan dengan *turnover intention* yaitu usia dan masa kerja, sedangkan tingkat pendidikan dan status perkawinan tidak. Kepuasan kerja dan

komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan sedangkan kepribadian dan motivasi tidak.

# DAFTAR PUSTAKA

- Ananto S, Rahyuda IK, dan Priartini PS. 2016. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan intensi keluar asisten kursus metode kumon di Bali dan Lombok. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(9): 3057-3086. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/22101>. [3 Desember 2018].
- Azwar S. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Bank Indonesia. 2017. *Kajian Ekonomi Regional*. [www.bi.go.id](http://www.bi.go.id). [30 Oktober 2017].
- Ghozali I. 2006. *Statistik Nonparametrik*. Badan Penerbit Undip. Semarang.
- Gomes FC. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Indriantoro dan Suwandi. 2002. *Peran Budaya Organisasi Terhadap Intense Turnover*. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Lusiati A dan Supriyanto S. 2013. Dampak faktor individu, faktor pekerjaan dan faktor organisasi pada kepuasan kerja dan intensi *turnover* perawat. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 1(2): 156-166. [http://journal.unair.ac.id/filerPDF/6.%20Alies%20Lusiati\\_jakivol1no2.pdf](http://journal.unair.ac.id/filerPDF/6.%20Alies%20Lusiati_jakivol1no2.pdf). [3 Desember 2018].
- Siagian SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buki Aksara. Jakarta.
- Robbins SP. 2003. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins SP dan Judge TA. 2007. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sidharta N dan Margaretha M. 2011. Dampak komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*: studi empiris pada karyawan bagian operator di salah satu perusahaan *garment* di Cimahi. *Jurnal Manajemen*, 10(2): 129-142. <https://repository.maranatha.edu/4054/1/dampak%20KO%20dan%20KK%20thp%20TO.pdf>. [3 Desember 2018].
- Soepono DN dan Srimulyani VA. 2015. Analisis pengaruh *the big five personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja perawat di RS Santa Clara Madiun. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(1): 51-64. <https://journals.telkom.university.ac.id/ijm/article/view/393>. [3 Desember 2018].
- Yaqin MA. 2013. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan KJPP Toha, Okky, Heru dan Rekan Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2): 919-930. <https://jurnal.mahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/4558>. [3 Desember 2018].
- Yuda IBDP dan Ardana IK. 2017. Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10): 5319-5347. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/31745/20954>. [3 Desember 2018].
- Yani AS dan Putri EN. 2017. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepribadian terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. *Jurnal Online Internasional dan Nasional Universitas 17 Agustus 1945*, 4(1): 30-43. <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MMJ/article/view/710>. [3 Desember 2018].
- Utanto EMS dan Gunawan C. 2013. Kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *turnover intention*. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1): 76-88.
- Iemalia MS, Widyaningrum ME, dan Rahmasari A. 2017. Pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian *sales* di PT Gading Murni Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3): 322-334. [3 Desember 2018].